

HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

MOTIVATION RELATIONSHIPS WITH PERFORMANCE HEALTH PROFESSIONALS IN BATUA HEALTH CENTER MANGGALA DISTRICT OF MAKASSAR CITY

Indah Dewi Anugrah¹, Muh. Yusran Amir¹, Balqis¹

¹Bagian AKK, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin

(Indahdewianugrah92@yahoo.com/085342954063, yus_2010@yahoo.com, Balqismks@yahoo.com)

ABSTRAK

Kinerja dalam setiap organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Sumber daya merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi yang dapat menentukan tercapainya tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan Puskesmas Batua yang berjumlah 47 orang. Analisis data yang dilakukan adalah univariat dan bivariat dengan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0,013$ (nilai $p<0,05$), ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan dengan nilai $p=0,000$ (nilai $p<0,005$), dan ada hubungan antara penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua dengan nilai $p=0,000$ (nilai $p<0,005$). Diharapkan kepada petugas kesehatan agar meningkatkan kinerja sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Petugas Kesehatan, Puskesmas

ABSTRACT

Performance in any organization is done by all the human resource within the organization. Resource is one of the most important factors is an organization that can determine achievement of organization goals. This study to determine the relationship between motivation on the performance of health workers in Batua health center. This type of research is a quantitative study with Cross Sectional Study approach. The sample are health workers who work in Batua health center as many as 47 respondents. Data analysis are univariate and bivariate with chi square test. The result showed that there is a relationship between physiological with job performance of health workers in in Batua health center with $p = 0,013$ (value $p < 0,05$), there is a relationship between job security with job performance of health workers in in Batua health center with $p = 0,000$ (value $p < 0,005$) and there is a relationship between appreciation with job performance of health workers in in Batua health center with $p = 0,000$ (value $p < 0,005$). It is expected for health workers to increase job performance, so service quality for people will getting better.

Keywords : Motivation, Job Performance, Health Workers, Public Health Center

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan tanggung jawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di daerah, dan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara. Kini masyarakat semakin terbuka dalam memberikan kritik bagi pelayanan publik (Insanarif, 2012). Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan (Azwar, 2010). Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi di bidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat (Widodo, 2001).

Sistem kesehatan nasional pada hakekatnya adalah merupakan tatanan yang mencerminkan upaya bangsa Indonesia untuk meningkatkan kemampuan mencapai derajat kesehatan yang menekankan bahwa tujuan pembangunan Nasional adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (PerPres RI, 2012) . Pemerintah dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat berupa melaksanakan pembangunan di segala bidang, salah satu prioritasnya adalah pembangunan dalam bidang kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di bidang kesehatan, pemerintah melakukan upaya – upaya pembangunan kesehatan. Pemerintah telah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan rumah sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja tertentu. Puskesmas merupakan ujung tombak terdepan dalam pembangunan kesehatan mempunyai peran cukup besar dalam upaya mencapai pembangunan kesehatan (Depkes, RI. 2004).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena kunci kesuksesan organisasi di masa sekarang dan mendatang (Simanjuntak, 2008). Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai asset yang sangat mahal, yang sulit dinilai dengan uang. (Depkes RI, 2004)

Dari pengamatan peneliti banyak program kerja atau upaya kesehatan di Puskesmas Batua yang tidak mencapai target. Adapun upaya kesehatan di Puskesmas Batua yakni : Pembinaan kader target 80% yang tercapai 63%, pemeriksaan kaporisasi 4160 sgl yang tercapai 78%, faktor risiko oleh nakes target 20% yang tercapai 5,87%, penimbangan balita target 80% yang tercapai 77,41%, psg target 80% yang tercapai 56,35%, survailans yang

tercapai 88%, penemuan kasus TB target 45 kasus yang tercapai 37 kasus atau 82%, ukgs yang tercapai 47%, ukgm yang tercapai 39%, informasi obat luar gedung target 100% yang tercapai 17% (Laporan Tahunan Puskesmas Batua, 2010 & 2012).

Dari paragraf di atas banyak program kerja atau upaya kesehatan yang tidak mencapai target, karena rendahnya motivasi petugas kesehatan sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja petugas kesehatan di puskesmas batua kecamatan manggala kota makassar.

BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Waktu penelitian dilakukan pada 28 November 2013 – 10 Desember 2013. Penelitian dilakukan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *Total Sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 47 orang PNS. Analisis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti menggunakan uji *chi-square* dengan nilai $\alpha = 0.05$. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 18. Hasil analisis univariat dan bivariat kemudian disajikan dalam bentuk tabel yang dijelaskan dengan narasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Distribusi responden berdasarkan kategori umur paling banyak berada pada umur 40-49 tahun sebanyak 20 orang (42.6%). Berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak yaitu perempuan sebanyak 41 orang (87.2%) dan untuk distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah kategori S1 yaitu 29 orang (61.7%) (Tabel 1).

Variabel fisiologis sebanyak 30 orang (63.8%) yang mempunyai fisiologis cukup dan 17 orang (36.2%) yang mempunyai fisiologis kurang. Untuk variabel keamanan kerja sebanyak 35 orang (74.5%) yang mempunyai keamanan kerja cukup dan 12 orang (25.5%) yang mempunyai keamanan kerja kurang. Untuk variabel penghargaan kerja terdapat 30 orang (63.8 %) yang mempunyai penghargaan kerja cukup dan 17 orang (36.2%) yang mempunyai penghargaan kerja kurang. Untuk variabel kinerja petugas kesehatan sebanyak 29 orang yang mempunyai kinerja cukup (61.7%) dan 18 orang (38.3%) yang mempunyai kinerja kurang (Tabel 1).

Hasil uji statistik dengan tes *chi-square* diperoleh nilai $p = 0,013$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara fisiologis dengan kinerja petugas kesehatan diperoleh nilai $\phi = 0,409$ (40.9%) yang berarti hubungan sedang (Tabel 2).

Hasil uji statistik dengan tes *chi square* diperoleh nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara keamanan kerja dengan kinerja petugas kesehatan diperoleh nilai $\phi = 0,643$ (64.3%) yang berarti hubungan kuat (Tabel 2).

Hasil uji statistik dengan tes *chi square* diperoleh nilai $p = 0,000$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya ada hubungan antara penghargaan kerja dengan kinerja petugas kesehatan. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara penghargaan kerja dengan kinerja petugas kesehatan diperoleh nilai $\phi = 0,773$ (77.3%) yang berarti hubungan sangat kuat (Tabel 2).

Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar Tahun 2013, terhadap kinerja petugas kesehatan dengan jumlah pegawai sebanyak 47 responden. Dari 47 responden yang mempunyai kinerja cukup sebanyak 29 responden dan 18 responden mempunyai kinerja kurang.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yakni motivasi (fisiologis, keamanan kerja, dan penghargaan). Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang baik internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan. Dalam Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individu, berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan yakni : Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan harga diri/penghargaan (*esteem need*) dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (*need for self actualization*) (Bangun, 2012). Beberapa faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja petugas kesehatan akan dibahas sesuai dengan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

Fisiologis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengkondisian udara dan cahaya, kondisi kerja, serta gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban pegawai (petugas kesehatan). Dari hasil penelitian pada Tabel 2

menunjukkan bahwa dari 30 responden yang berasumsi fisiologis mereka cukup, terdapat 23 responden (76.7%) mempunyai kinerja yang cukup dan 7 responden (23.3%) mempunyai kinerja yang kurang, dengan alasan misalnya dalam hal ini kebutuhan fisiologikal, gaji yang mereka terima sudah cukup memenuhi kebutuhan pokok mereka sehari-hari ditambah lagi sebagian dari mereka sudah berkeluarga dengan demikian mereka akan sangat terbantu dalam hal memenuhi kebutuhan mereka. Jika gaji yang diterima oleh petugas kesehatan sudah sesuai dengan beban kerja atau pekerjaan maka petugas kesehatan akan lebih semangat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih (2008) pada kinerja pegawai di kabupaten Maros yang menunjukkan bahwa balas jasa (gaji) merupakan hal yang mempengaruhi efektifitas dan perkembangan organisasi. PNS yang jumlah penghasilannya rendah dirasakan belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pokok dan mereka akan berusaha mencari uang tambahan. Akibatnya dari pada itu tugas pelayanan sering ditinggalkan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Palalangan (2010) Kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Makassar Kota Makassar mengatakan bahwa fisiologis petugas kesehatan di Puskesmas Makassar dengan 30 responden diantaranya 21 responden (70%) mempunyai fisiologis yang cukup, sedangkan yang mempunyai fisiologis yang kurang sebanyak 9 responden (30%). Adapun faktor yang mempengaruhi fisiologikal petugas kesehatan di Puskesmas Makassar mengatakan bahwa seorang petugas kesehatan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi bila didukung oleh kondisi kerja yang baik, serta gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan dan mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Keamanan kerja bagi pegawai (petugas kesehatan) merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan/organisasi. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai (petugas kesehatan) tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas pegawai. Keamanan kerja yang baik tidak hanya keamanan fisik pegawai, tetapi juga keamanan barang-barang pribadi pegawai. Dengan sistem keamanan yang baik diharapkan pegawai akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (petugas kesehatan).

Dari hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 35 responden yang berasumsi keamanan kerja mereka “cukup”, terdapat 28 responden (80.0%) mempunyai kinerja yang cukup dan lainnya sebanyak 7 responden (20.0%) mempunyai kinerja yang kurang, dengan alasan bahwa keamanan kerja atau pun ditempat mereka bekerja sudah baik yang terkait pimpinan memperhatikan keselamatan kerja petugas kesehatan, serta penerapan

keselamatan kerja yang berkualitas sehingga petugas kesehatan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan akan meningkatkan kinerja petugas kesehatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2013) mengenai keamanan kerja dan organisasi pada PT.Telekomunikasi Indonesia, mengatakan keamanan kerja di perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam melakukan setiap aktivitas pekerjaan. Keamanan kerja di perusahaan tidak hanya dari segi kesehatan dan keamanan kerja, namun meliputi faktor lindungan berupa asuransi kecelakaan bagi karyawannya. Jaminan keamanan kerja yang meliputi keamanan dari risiko pekerjaan dan pemutusan hubungan kerja, prosedur kemananan, lingkungan tempat kerja serta program yang ditetapkan perusahaan dalam kesehatan dan keamanan kerja serta lindungan dan lingkungan (K3LL) yang sudah berstandar internasional merupakan atribut penting dalam kepuasan kerja karyawan.

Pengakuan atau penghargaan merupakan hak dasar seseorang dalam lingkungan kerja, menjadikannya hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap petugas kesehatan. Dengan adanya perlakuan wajar dari teman kerja dan atasan, baik dari segi etika, kinerja hingga prestasi yang ia lakukan akan besar potensi seseorang petugas kesehatan akan bekerja lebih baik.

Dari hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 30 responden yang berasumsi penghargaan kerja mereka “cukup”, terdapat 27 responden (90.0%) mempunyai kinerja yang cukup dan 3 responden (10.0%) mempunyai kinerja yang kurang. Dengan alasan misalnya dalam hal dukungan dan penghargaan/pengakuan dari sesama rekan kerja, mendapat pujian dari atasan pada saat melakukan pekerjaan serta atasan memberikan pelatihan kepada petugas kesehatan. Dalam hal ini petugas kesehatan akan termotivasi sehingga petugas kesehatan lebih giat dalam bekerja. Petugas kesehatan yang mendapatkan pengakuan dari rekan kerja ataupun atasannya dengan sendirinya akan mendapatkan kepuasan atas prestasinya selama ini sehingga petugas kesehatan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Susanto dalam Faisal (2011) tentang pengaruh pengakuan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Kota Cirebon dengan besar pengaruh 58%. Dalam penelitian ini didapatkan bahwa adanya hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja pegawai. Penghargaan memiliki andil dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Penghargaan memberikan kenyamanan, rasa percaya diri, dan gairah dalam bekerja yang pada akhirnya juga akan memberikan efek positif pada motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan

oleh Nursadin (2012) mengenai hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Sitti Fatimah Makassar, mengatakan ada hubungan signifikan antara penghargaan dengan kinerja bidan, sebagian besar responden yang ditunjang dengan penghargaan yang baik dengan kinerja yang baik sebanyak 25 orang (80.6 %).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara fisiologis terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar ($p = 0,013$), keamanan kerja terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar ($p = 0,000$) dan penghargaan terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar ($p = 0,000$).

Diharapkan kepada petugas kesehatan yang memiliki kinerja baik agar dipertahankan dan terus ditingkatkan sehingga mutu pelayanan puskesmas terhadap masyarakat akan semakin baik misalnya dengan datang tepat waktu dan sehabis pergantian shift jaga pagi ke jaga malam. Perlu adanya penambahan fasilitas lingkungan kerja seperti ruang tunggu dan kursi yang kurang memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul. 2010. 'Pengantar Administrasi Kesehatan Edisi Ketiga'. Binarupa Aksara Publisher, Jakarta
- Bangun, Wilson. 2012. 'Manajemen Sumber Daya Manusia'. Erlangga, Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI. 2004. 'Profil Kesehatan Indonesia'. www.depkes.go.id (diakses pada tanggal 28 oktober 2013)
- Faisal. 2011. 'Faktor Motivasi yang Berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Takalaka Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng' Skripsi, Universitas Hasanuddin.
- Insanarif, Ahmad Zainul. 2012. 'Manajemen Pelayanan Publik'. Erlangga, Jakarta.
- Nursadin, Afriana Amelia. 2012. 'Hubungan motivasi dengan kinerja bidan di Rumah Sakit Daerah Ibu dan Anak Sitti Fatimah Makassar' Skripsi, Universitas Hasanuddin Makassar.
- Palalangan, Sarti. 2010. 'Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Makassar' Skripsi (diterbitkan pada bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Masyarakat), Universitas Hasanuddin Makassar.
- Pratiwi, Rizda. 2013. 'Hubungan variabel keamanan kerja dan organisasi pada PT.Telekomunikasi Indonesia' Skripsi. Universitas Riau Pekanbaru.

Puskesmas Batua. 2010. 'Laporan tahunan Puskesmas Batua '. Makassar.

_____. 2012. 'Laporan tahunan Puskesmas Batua '. Makassar.

Republik Indonesia. 2012. Peraturan Presiden RI No. 72 Tahun 2012 tentang Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta.

Ratih. 2008.'Faktor Motivasi Yang Berhubungan Dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Salewangan Maros' Skripsi, (diterbitkan pada bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Masyarakat), Universitas Hasanuddin Makassar.

Simanjuntak, Payaman. 2008. 'Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia'. Jakarta.

Widodo, Joko. 2001. 'Manajemen Publik '. Alfabeta, Bandung.

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar

Karakteristik Responden	n	%
Umur		
< 30	7	14.9
30 – 39	11	23.4
40 – 49	20	42.6
> 49	9	19.1
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	12.8
Perempuan	41	87.2
Pendidikan		
D3	11	23.4
D4	5	10.6
S1	29	61.7
S2	2	4.3
Fisiologis		
Cukup	30	63,8
Kurang	17	36,2
Keamanan Kerja		
Cukup	35	74,5
Kurang	12	25,5
Penghargaan Kerja		
Cukup	30	63,8
Kurang	17	36,2
Total	47	100

Sumber : Data Primer, 2013

Tabel 2. Hubungan variabel penelitian dengan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar

Variabel Penelitian	Kinerja Petugas Kesehatan						Jumlah	Hasil Uji Statistik
	Cukup		Kurang					
	n	%	n	%	n	%		
Fisiologis								
Cukup	23	76.7	7	23.3	30	100		p = 0.013
Kurang	6	35.3	11	64.7	17	100		
Keamanan Kerja								
Cukup	28	80.0	7	20.0	35	100		p = 0.00
Kurang	1	61.7	18	38.3	12	100		
Penghargaan Kerja								
Cukup	27	90.0	3	10.0	30	100		p = 0.00
Kurang	2	11.8	15	88.2	17	100		

Sumber : Data Primer, 2013